# LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR LA LEY 31131 A LOS TRABAJADORES CAS

## Prohibición de regresión de los derechos sociales de los trabajadores CAS

## [THE UNRENUNCIABILITY OF LABOR RIGHTS RECOGNIZED BY LAW 31131 TO CAS WORKERS Prohibition of regression of the social rights of CAS workers]

**José María Pacori Cari**

**Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico más leído del Perú**

---



---

***Resumen**. En el presente artículo se hace un análisis jurídico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales contenidos en la Ley 31131 y reconocidos a los trabajadores CAS permanentes, además, de la aplicación del principio de progresividad de los derechos sociales.*

***Abstract**. This article makes a legal analysis of the inalienable labor rights contained in Law 31131 and recognized for permanent CAS workers, in addition to the application of the principle of progressivity of social rights.*

**Palabras Clave**: Ley 31131 – Trabajadores CAS – Irrenunciabilidad de derechos – Progresividad

**Keywords**: Law 31131 - CAS workers - Inalienable rights - Progressivity

Recibido: 10/07/2021
Aprobado: 27/07/2021

Con fecha 09 de marzo del 2021 se ha publicado en el Diario Oficial El Peruano la Ley 31131 denominada "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público", esta ley está vigente desde el día siguiente de su publicación, esto es, desde el 10 de marzo del 2021.

Pese al contenido social y reivindicatorio de la Ley 31131, el Poder Ejecutivo, lejos

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

de cumplir con reglamentar la ley, interpuso demanda de inconstitucionalidad en contra de la misma el 10 de mayo del 2021, demanda que, con una inusual celeridad, fue admitida a trámite el 13 de mayo del 2021, esto es, tres (3) días después de la interposición de la demanda.

Por otro lado, el Poder Ejecutivo, conforme a la segunda disposición complementaria final de la Ley 31131, tenía el plazo de sesenta (60) días para reglamentarla, plazo que vencía el 08 de mayo del 2021, por lo que a partir del 09 de mayo del 2021 la Ley 31131 es exigible en su cumplimiento.

La indicación de la necesidad de reglamentación de la Ley 31131 a través de Informes Técnicos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, al ser actos de administración, no pueden dejar sin efecto la segunda disposición complementaria final de la Ley 31131 por ser esta una norma con rango de ley emitida por el Congreso de la República del Perú.

Sin embargo, el motivo del presente artículo no es la discusión de la necesidad de reglamentación de la Ley 31131, por cuanto esta no es una discusión al estar prevista expresamente en una norma legal la exigibilidad de la Ley 31131 pese a no ser reglamentada, no siendo posible que ninguna actuación administrativa con rango inferior a la ley puede restar eficacia a la Ley 31131; el motivo de nuestro artículo es acreditar la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos a los trabajadores CAS permanentes a través de la Ley 31131; en efecto, estos derechos no podrían ser desconocidos por mandato jurisdiccional o administrativo puesto que se han incorporado como situaciones jurídicas de ventaja al patrimonio de los trabajadores CAS permanentes.

## I. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LEY 31131

El artículo 26, inciso 2, de la Constitución Política del Perú describe el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en los siguientes términos

*"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (…) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la* ***ley****" (el resaltado es nuestro).*

La irrenunciabilidad de derecho *"Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos"*[1].

Conforme a lo indicado, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, no sólo se refiere a los derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, sino a los derechos reconocidos por la ley, esto hace necesario establecer qué derechos legales reconoce la Ley 31131. De la lectura íntegra de la Ley 31131 podemos establecer el reconocimiento de dos (2) derechos laborales a los trabajadores CAS permanentes[2], estos son:

a) Conforme al artículo 1, 2 y 3 de la Ley 31131, se ha establecido **el derecho del trabajador CAS permanente a ser incorporado al régimen laboral del**

[1] Fundamento 24, STC Pleno Jurisdiccional 008-2005-PI/TC
[2] Estos derechos no son aplicables a los trabajadores CAS que ejercen un cargo de confianza, los contratados CAS transitorios y los trabajadores CAS contratados para una suplencia, salvo supuestos de desnaturalización, fraude o simulación laboral.

**Decreto legislativo 728 o del Decreto Legislativo 276**.

b) Conforme al artículo 4 y la única disposición complementaria modificatoria de la Ley 311131, se ha establecido **el derecho del trabajador CAS permanente a un contrato a tiempo indeterminado o de carácter indefinido**.

Ambos derechos laborales reconocidos por la Ley 31131 están garantizados por el principio de irrenunciabilidad y se sustentan en el respeto de la dignidad del trabajador CAS permanente, desde que el tercero párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado indica

*"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".*

*Ergo*, la relación laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) no puede limitar los derechos de los trabajadores CAS permanentes ni rebajar si dignidad.

Acreditada la irrenunciabilidad de los dos (2) derechos laborales reconocidos por la Ley 31131, resulta de importancia establecer el sustento jurídico de ambos derechos para garantizar su constitucionalidad y defensa, por lo que analizaremos cada uno de estos derechos.

## II. EL DERECHO DEL TRABAJADOR CAS A SER INCORPORADO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 O 276

En aplicación del **principio de convencionalidad**, este derecho se sustenta en las siguientes normas internacionales sobre derechos humanos sociales

a) El artículo 6, inciso 1, del Protocolo de San Salvador establece *"Toda persona tiene derecho al trabajo,* ***el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa*** *a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada" (el resaltado es nuestro).*

b) El artículo 7, primer párrafo, del Protocolo de San Salvador indica *"Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior,* ***supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias****" (el resaltado es nuestro).*

c) El artículo 7, literal b), del Protocolo de San Salvador establece *"El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y* ***a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo****, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva" (el resaltado es nuestro).*

Conforme a estas normas el derecho laboral del trabajador CAS a incorporarse al régimen laboral 728 o 276 responde al goce de condiciones justas, equitativas y satisfactorias, realizando su prestación de servicios de acuerdo a sus expectativas logrando una vida digna, lo que responde a lo indicado en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú que indica

*"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".*

En efecto, al trabajador CAS le resulta más ventajoso el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728 o el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, por cuanto en los mismos, además de existir estabilidad laboral se regulan supuestos de desnaturalización de

contratación laboral y se otorgan mayores derechos laborales que a los trabajadores CAS, *verbi gratia*, la compensación por tiempo de servicios, la asignación familiar, entre otros.

## III. ¿DERECHO ADQUIRIDO, EXPECTATICIO O LATENTE?

Ahora bien, precisada la fundamentación y justificación jurídica del derecho de incorporación del trabajador CAS, es importante establecer si este derecho es un derecho adquirido, un derecho expectaticio o un derecho latente[3].

a) En el **derecho adquirido**, el derecho nace del simple cumplimiento de los requisitos establecidos para su goce.

b) En el **derecho expectaticio**, existen requisitos que tienen que cumplirse como presupuesto previo para la obtención de un derecho.

c) En el **derecho latente**, el derecho existe pero está sujeto a una condición suspensiva, el goce del derecho se dará una vez acontecida la condición.

Estando a lo indicado tenemos que establecer si el derecho a ser incorporado del trabajador CAS es un derecho latente lo que nos lleva a lo previsto en el primer párrafo del artículo 3 de la Ley 31131 que indica

*"La incorporación del régimen CAS al Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se realiza en forma progresiva,* ***de conformidad con lo establecido en el reglamento de la presente ley****, respetando la disponibilidad presupuestaria de las entidades públicas" (el resaltado es nuestro).*

De la lectura de esta norma se establecería la necesidad de la emisión de un reglamento para iniciar la incorporación del trabajador CAS al régimen laboral 728 y 276, lo que implicaría una condición suspensiva que nos lleva a definir la existencia de un derecho latente, sin embargo, esto no sería correcto a partir de una interpretación sistemática de la Ley 31131que en su segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final indica

*"El Poder Ejecutivo aprueba el reglamento de la presente ley dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigor.* ***La falta de reglamentación de alguna de las disposiciones de la presente ley no es impedimento para su aplicación y exigencia****" (el resaltado es nuestro).*

Es así que habiendo vencido en exceso el plazo para reglamentar la Ley 31131 (08 de mayo del 2021), resulta de aplicación inmediata el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley 31131 que indica que la falta de reglamentación no es impedimento para la aplicación y exigencia de la Ley 31131.

*Ergo*, el derecho laboral a ser incorporado del trabajador CAS no es un derecho latente sino un derecho adquirido, puesto que vencido el plazo para reglamentar la Ley 31131, la no emisión del reglamento no es impedimento para su aplicación y exigencia, esto implica que las entidades públicas a través de su facultad de discrecionalidad deben proceder a reglamentar la ley e iniciar la incorporación de los trabajadores CAS.

[3] Para hacer esta distinción tendremos en cuenta lo previsto en el fundamento 6 de la STC recaída en el Expediente 005-2002-AI/TC, 006-2002-AI/TC, 008-2002-AI/TC, Perú.

Ahora, por qué no podría ser este derecho un derecho expectaticio o cuando lo sería, esto nos lleva a remitirnos al artículo 2 de la Ley 31131 que indica

*"Para la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, según corresponda, los trabajadores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios* ***deben cumplir los siguientes requisitos****: a. Realizar labores de carácter permanente al momento de la entrada en vigencia de la presente ley. b. Tener contrato administrativo de servicios (CAS) por dos (2) años de modo continuo o tres (3) años de modo discontinuo. Estos plazos se computan a partir de la fecha de la publicación de la presente ley. c. Haber ingresado a la institución mediante concurso público, en su defecto haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato administrativo de servicios. d. A los trabajadores que hayan renunciado a un contrato CAS para asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la presente norma se les reconoce los derechos que confiere la presente norma al estar comprendidos dentro del inciso b) del artículo 2 de la presente ley" (el resaltado es nuestro).*

De la lectura de esta norma, se tiene que si el trabajador CAS aún no cumple con estos requisitos tiene un derecho expectaticio a ser incorporado, sin embargo, de cumplir con todos estos requisitos el trabajador CAS ha incorporado a su patrimonio el derecho a ser incorporado.

Lo indicado no contraviene el artículo 103 de la Constitución Política del Perú, que dejó de lado la teoría de los derechos adquiridos por la teoría de los hechos cumplidos, que indica

*"La ley, desde su entrada en vigencia,* ***se aplica a las consecuencias*** *de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos" (el resaltado es nuestro)*

Como se verifica la ley no tiene efectos retroactivos respecto de las situaciones jurídicas, sino respecto de sus consecuencias; en el presente caso, una posible sentencia de inconstitucionalidad de la Ley 31131, al tener fuerza de ley, no tendría efectos retroactivos respecto de la situación jurídica consistente en el derecho subjetivo de incorporación del trabajador CAS, más aún cuando este un derecho laboral irrenunciable.

Conforme a esto, cumplidos los requisitos previstos en el artículo 2 de la Ley 31131 se genera el derecho adquirido, no latente ni expectaticio, a ser incorporado al régimen laboral 728 o 276, este derecho adquirido se sustenta en el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, constituyéndose en un derecho subjetivo que constituye una situación jurídica de ventaja donde el trabajador CAS pide algo y la entidad pública está en la obligación de dárselo.

## IV. INTERPRETACIÓN DEL REQUISITO DE TIEMPO DE SERVICIOS EN LA LEY 31131

Sin embargo, es preciso referirnos y aclarar, el cumplimiento del requisito previsto en el literal b) del artículo 2 de la Ley 31131 consistente en

*"Tener contrato administrativo de servicios (CAS) por dos (2) años de modo continuo o tres (3) años de modo discontinuo.* ***Estos plazos se computan a partir de la fecha de la publicación de la presente ley****" (el resaltado es nuestro).*

De la lectura de este requisito se podría interpretar, *ab initio*, que los plazos de dos (2) y tres (3) años se *"empiezan"* a computar a partir de la fecha de la publicación de la Ley 31131, esto es, a partir del 09 de marzo del 2021[4]; sin embargo, esta interpretación no sería la correcta por las siguientes razones:

a) Cuando la norma indica **"estos plazos se computan a partir de la fecha de la publicación de la presente ley"**, en ningún momento indica que los plazos indicados se **"empiezan"** a computar a partir de la fecha de publicación de la Ley 31131, lo que se indica es que **los plazos se computan a partir de la fecha de la publicación de la Ley 31131**, lo que significa que **el tiempo de servicios del servidor CAS antes del 09 de marzo del 2021 se computa a partir de esta fecha, no es que se empieza a computar desde esta fecha**, *verbi gratia*

i) Si al 09 de marzo del 2021, un trabajador CAS tiene 5 años y 5 meses de servicios, estos se computan a partir del 09 de marzo del 2021, por lo que este trabajador CAS cumpliría con los dos (2) años o tres (3) años que establece como requisito la ley 31131, no perderá el tiempo de servicios existente al 09 de marzo del 2021, sino que estos se computan a partir de la publicación de la Ley 31131; en este caso, el trabajador CAS permanente al 09 de marzo del 2021 tiene un derecho adquirido de cumplir con los demás requisitos previstos en la Ley 31131.

ii) Si al 09 de marzo del 2021, un trabajador CAS tiene 1 año, 06 meses de servicios, estos se computan a partir del 09 de marzo del 2021, por lo que al indicar la norma "a partir" este trabajador CAS al seguir prestando servicios cumplirá, en este caso, este requisito, luego de seis (06) meses de entrada en vigencia la ley 31131; en este caso, el trabajador CAS permanente al 09 de marzo del 2021 tiene un derecho expectaticio, luego de seis (6) meses tendrá un derecho adquirido de cumplir con los demás requisitos previstos en la Ley 31131.

b) Haciendo una interpretación sistemática de las normas contenidas en la Ley 31131, es preciso remitirnos al segundo párrafo del artículo 3 de la Ley 31131 se indica *"Este proceso [de incorporación de los trabajadores CAS] se concreta en un periodo no mayor de cinco (5) años"*, se entiende que este plazo de cinco (5) años se ha empezado a computar a partir de la entrada en vigencia de la Ley 31131, por lo que sería irrazonable pensar que este plazo de incorporación se reduciría a tres (3) o dos (2) años, si se asumiera la interpretación que recién a partir de la publicación de la Ley 31131 se empezarían a computar los dos (2) o tres (3) años de servicios indicados como requisito.

Asimismo, en el artículo 2, literal d) de la Ley 31131 se indica *"A los trabajadores que hayan renunciado a un contrato CAS para asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la presente norma se les reconoce los derechos que confiere la presente norma al estar comprendidos dentro del inciso b) del artículo 2 de la presente ley"*, conforme a esta norma es posible que durante (interín) la vigencia de

[4] Tenga presente que no indica la norma a partir de la vigencia de la Ley 31131 (10 de marzo de 2021), sino a partir de la publicación de la Ley 31131 (09 de marzo de 2021)

la Ley 31131, a partir del 10 de marzo del 2021, algún trabajador CAS haya renunciado a su contrato CAS, *verbi gratia*, para asumir una suplencia 276, este trabajador no perderá su derecho a la incorporación, por cuanto, es posible, que al momento de la entrada en vigencia de la Ley 31131 ya cumplía con el requisito de tiempo de servicios previsto en el inciso b) del artículo 2 de la Ley 31131 por lo que tiene derecho a la incorporación.

c) También podemos realizar una **interpretación de la voluntad de la ley**, en efecto, conforme al Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (Periodo anual de sesiones 2017-2018) de fecha 09 de abril del 2018 emitido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social se recomienda por unanimidad y mayoría la aprobación del texto sustitutorio de los proyectos de ley presentados previos a la Ley 31131, siendo que respecto del requisito en mención se indicó

*"Tener contrato CAS dos (02) años de modo continuo o tres (03) años de modo discontinuo.* ***Estos plazos se computan a la fecha de publicación del Reglamento de la presente Ley****" (el resaltado es nuestro).*

Sin embargo, pese a lo escrito, por oficio 1341-2020-2021-CTSS/CR del 10 de diciembre de 2020 se remite el nuevo texto sustitutorio del dictamen recaído en los proyectos de ley previos a la Ley 31131, donde inexplicablemente, revisado el texto sustitutorio en su artículo 2, literal b) se indica

*"Tener contrato administrativo de servicios – CAS por dos (2) años de modo continuo o tres (3) años de modo discontinuo.* ***Estos plazos se computan a partir de la fecha de la publicación de la presente Ley****" (el resaltado es nuestro)*

Si bien no existe documento que establezca el ¿por qué? de esta variación, consideramos importante realizar una interpretación favorable al trabajador CAS, en el entendido que esta variación era para ampliar el margen de protección del trabajador CAS por dos (2) motivos:

i) El texto sustitutorio inicial establecía que los plazos se computan a la fecha de la publicación del reglamento, situación que limitaba la protección a los trabajadores CAS que cumplían los dos o tres años a la fecha de publicación del reglamento, dejando sin protección a los trabajadores CAS que por el carácter indefinido del CAS recién cumplirían con los años indicados luego de la publicación del reglamento.

ii) El cambiar "reglamento" por "ley", implicaba que no se condicionada esta requisito al eventual reglamento, sino que se cumplía con el requisito de tiempo de servicios sólo con la publicación de la Ley 31131, siendo que los trabajadores CAS que con posterioridad a la publicación de la ley cumplan con los dos o tres años también resultaban favorecidos.

d) Ahora, de indicarse que existe duda sobre la interpretación de lo dispuesto en el literal b) del artículo 2 de la Ley 31131, existe la obligación de aplicar indefectiblemente al *in dubio pro operario* reconocido expresamente en el inciso 8 del artículo IV de la Ley 28175 – Ley marco del Empleo Público – que indica

*"Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e* ***interpretación más favorable al trabajador en caso de duda****".*

Estando a las razones indicadas, **debe interpretarse que el cómputo, no el inicio del cómputo, del tiempo de servicios se hace a partir de la publicación de la Ley 31131, esto es, a partir del 09 de marzo de 2021, ello con la finalidad de ampliar el ámbito de protección de la norma a los trabajadores CAS que al 09 de marzo de 2021 todavía no alcanzan los dos (2) o tres (3) años de tiempo de servicios previstos en el artículo 2 inciso b) de la Ley 31131**.

## V. DERECHO DEL TRABAJADOR CAS A UN CONTRATO INDEFINIDO

Por el **principio de convencionalidad**, este derecho halla sustento en el literal d) del artículo del Protocolo de San Salvador que indica

*"Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (…) d.* ***La estabilidad de los trabajadores en sus empleos****, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional" (el resaltado es nuestro)*

Como se verifica, la estabilidad laboral en el empleo es un derecho humano fundamental, situación jurídica que es reconocida a los trabajadores CAS permanentes conforme a la Ley 31131, siendo este derecho irrenunciable.

En efecto, este derecho, en el derecho nacional interno, no sólo halla garantía en el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales nacidos de la ley, sino que tiene su sustento en el artículo 27 de la Constitución Política del Estado que indica

*"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"*

*Ergo*, la Ley 31131 otorga al trabajador CAS permanente adecuada protección contra el despido arbitrario al declarar que su contratación es a plazo indeterminado, sin embargo, esta estabilidad debe ser entendida como una estabilidad laboral relativa desde que procedería el despido por causa basada en la capacidad o conducta del trabajador CAS permanente, situación que es permitida conforme al artículo 4 del Convenio OIT 158 que indica

*"No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio."*

Estando a esto la declaración de la indeterminación del contrato CAS contenida en la Ley 31131 ha hecho que este derecho se incorpore inmediatamente al patrimonio del trabajador CAS no siendo posible que se le haga renunciar a este derecho, ni por la derogación de la Ley ni por la presunta declaración de inconstitucional de la ley por el Tribunal Constitucional.

## VI. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Asimismo, es importante indicar que ambos derechos, derecho a la incorporación y derecho a la estabilidad laboral, se encuentran garantizados por el **principio de progresividad de los derechos laborales**, este principio es

claramente definido en la Sentencia C-046/18, Corte Constitucional de Colombia, que en su fundamento 16 indica

*"El principio de progresividad se refiere a la forma en la que el Estado debe hacer efectiva la faceta prestacional de los derechos, lo cual implica que su eficacia y cobertura debe ampliarse gradualmente y de conformidad con la capacidad económica e institucional del Estado. Se resalta que dicho principio se predica de algunos aspectos de tal faceta, pues existen otros que aun cuando tienen un componente prestacional son exigibles de forma inmediata. Estos se refieren, principalmente, a aquellos relacionados con el principio de no discriminación y con el contenido esencial de cada derecho, que suponen mínimos de protección.* ***El principio de progresividad consta de dos obligaciones: la primera, avanzar y ampliar cada vez más el ámbito de realización del derecho; y, la segunda, no disminuir el nivel de satisfacción alcanzado con anterioridad. Esta imposibilidad de retrotraer las medidas que logran la protección de los derechos es conocida como el mandato de no retroceso, según el cual existe una prohibición prima facie de regresión, que tiene un margen cuando éste se puedan justificar****. De esta forma, el mandato de progresividad comporta"(i) la satisfacción inmediata de niveles mínimos de protección; (ii) el deber de observar el principio de no discriminación en todas las medidas o políticas destinadas a ampliar el rango de eficacia de un derecho; (iii) la obligación de adoptar medidas positivas, deliberadas, y en un plazo razonable para lograr una mayor realización de las dimensiones positivas de cada derecho, razón por la cual la progresividad es incompatible, por definición, con la inacción estatal; y (iv), la prohibición de retroceder por el camino iniciado para asegurar la plena vigencia de todos los derechos" (el resaltado es nuestro).*

Conforme a esto, constituye una progresión en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS) la incorporación de los trabajadores CAS al régimen laboral 728 y 276 y la declaración de la contratación CAS a plazo indefinido, estando prohibida cualquier actuación administrativa y jurisdiccional tendiente a retrotraer las medidas de protección de los derechos laborales de los trabajadores CAS dispuestas por el Poder Legislativo que es el órgano de representación de la población en su conjunto.

**CONCLUSIONES**

1. La Ley 31131 reconoce dos (2) derechos laborales a los trabajadores CAS permanentes: el derecho a su incorporación al régimen laboral 728 y 276 y el derecho a una contratación indefinida; estos derechos al ser reconocidos por una norma con rango de ley se encuentran garantizados por el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales de origen legal.

2. El derecho a la incorporación del trabajador CAS permanente al régimen laboral 728 y 276 no es un derecho latente por cuanto no está sujeta a una condición suspensiva, por cuanto habiendo vencido el plazo para su reglamentación, la misma Ley 31131 indica que para su exigibilidad, cumplimiento y ejecución no es necesaria su reglamentación.

3. El derecho a la incorporación del trabajador CAS permanente al régimen laboral 728 y 276 es un derecho laboral adquirido si a partir de la publicación de la Ley 31131 se cumplen con los requisitos para la incorporación, sin embargo, será un derecho expectaticio si el trabajador CAS todavía no cumple con los requisitos previstos en la Ley 31131.

4. El tiempo de servicios de dos (2) años continuos o tres (3) años discontinuos previsto como requisito en la Ley 31131 se

computa, **no se inicia a computar**, a partir de la publicación de la Ley 31131, *ergo*, a la publicación de la Ley 31131 algunos trabajadores CAS permanentes ya habrían cumplido con el computo de servicios respectivo, siendo que a medida que pasa el tiempo otros trabajadores CAS cumplirán con el computo de servicios requerido pasando de tener un derecho expectaticio a un derecho laboral adquirido.

5. El derecho a la contratación a plazo indefinido tiene sustento constitucional y convencional al reconocerse el derecho de todo trabajador a un trabajo estable y digno.

6. Tanto el derecho a la incorporación como a la estabilidad laboral son derechos adquiridos laborales que son irrenunciables al tener su origen en la Ley 31131, *ergo*, se encuentran incorporados al patrimonio del trabajador CAS no siendo posible que por ley o sentencia se les haga renunciar a estos derechos.

7. Tanto el derecho a la incorporación como a la estabilidad laboral están garantizados por el principio de progresividad laboral, existiendo la prohibición de regresión a la situación anterior por cuanto esto significaría disminuir el nivel de satisfacción alcanzado por el trabajador CAS permanente[*].

**REFERENCIA**


- Constitución Política del Perú (31 de diciembre de 1993). Perú.
- Convenio 158 (1982). Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ley 31131 (09 de marzo de 2021). Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público. Perú.
- Protocolo de San Salvador (17 de noviembre de 1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derecho Humanos en materia de Derechos económicos, sociales y culturales. San Salvador: Décimo Octavo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General.
- Sentencia C-046/18 (2018). Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 20 (parcial) (D-11782) y contra la totalidad del artículo 20 de la de la Ley 1797 de 2016 (D-11797) acumulados. Colombia: Corte Constitucional.
- Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional (12 de agosto de 2005). Pleno Jurisdiccional 008-2005-PI/TC. Perú: Tribunal Constitucional.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (10 de marzo de 2003). Expediente 005-2002-AI/TC, 006-2002-AI/TC, 008-2002-AI/TC. Perú: Tribunal Constitucional.


[*] El autor es jurista, maestro y abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

Citar artículo

Pacori Cari, José María (2021). La irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Ley 31131 a los trabajadores CAS. Prohibición de regresión de los derechos sociales de los trabajadores CAS. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen III, Julio 2021, pp. 18-28. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.